

李嘉诚连番抛售内地物业 新生意又在何处？

连番抛售内地物业的李嘉诚最近又被传出将有两连抛：出售重庆商业地产和抛售上海地产公司股权。据记者不完全统计,自今年 1 月至今,李嘉诚通过抛售内地物业获得累计 167 亿元的套现总额。不过李超人在这边频繁买卖的同时,也在不断开展新的生意。记者注意到,李嘉诚投资的“植物汉堡”近日在香港举行了试吃活动。该汉堡计划明年底率先在美国上市,之后可能在亚洲销售。此外,李嘉诚近期也有进军飞机租赁业、瞄准大数据的投资活动。

今年累计套现或达 167 亿

李嘉诚家族自 2013 年 8 月起开始加快抛售内地房产,进入 2014 年后也并未停止抛售行动,今年 1 月以来,李嘉诚旗下公司在南京、北京、上海相继出售 3 个写字楼,累计套

现金额达到 97.8 亿元。

随后,李嘉诚在内地的抛售举动接踵而至。2 月 10 日,李嘉诚旗下长江实业参股的 ARA 资产管理公司以 24.8 亿元人民币出售南京国际金融中心,买家为江苏省最大的多元化民营企业之一三胞集团。

4 月 8 日,李嘉诚次子李泽楷以 57.6 亿元人民币将北京盈科中心售予泰国大型海外房地产私募基金公司基汇资本。

8 月 12 日,李嘉诚长和系持股公司李嘉诚旗下基金 ARA 以 15.4 亿元人民币抛售虹口区北外滩甲级写字楼盛邦国际大厦,新加坡基金公司 Alpha Investment Partners Ltd.以 2.5 亿美元的价格接手。

“三连抛”并未停下李嘉诚的抛售行动。进入 11 月,李嘉诚又有两连抛:11 月 7 日,李

嘉诚旗下和记黄埔公司,以 38.2 亿港元(4.93 亿美元)的价格,将旗下的房地产开发公司和记港陆有限公司 71.4%的股权,出售给中国泛海控股集团。11 月 10 日,李嘉诚旗下的香港汇贤产业信托宣布,将以 39.1 亿元向主要股东和记黄埔及长江实业,收购重庆大都会广场全部权益。据不完全统计,若重庆大都会项目顺利完成交割,李嘉诚今年或将通过抛售内地物业获得累计 167.5 亿元的套现总额。

钱花到哪里去了？

如此大规模地抛售内地物业,李嘉诚又将套现所得花在哪儿了呢？

记者搜集了李嘉诚近期以来的投资方向,发现其大规模投资以航空业为主,小规模投资却从社交网络延伸至食品科技,其中不

乏“人造蛋”“人造汉堡”等新奇产物。

日前,李嘉诚旗下的长江实业对爱尔兰机队的收购意向的交易总额高达 50 亿美元,此举被看作李嘉诚进军飞机租赁业的明确信号。

而在科技领域,多以李嘉诚旗下的维港投资公司的名义入场,今年 1 月,维港投资向美国比特币支付企业 Bitpay 注资约 270 万美元,此外亦瞄准大数据,向使用大数据技术的初创公司 Traity 注资 470 万美元。

与此同时,李嘉诚的投资兴趣还逐渐向生物科技领域倾斜,投资 1.8 亿港元打造的“人造蛋黄酱 Mayo”6 月已在香港发售,人造汉堡则在近日面市。维港投资还向 Modern Meadow 完成了 1000 万美元的 A 轮融资用于研发培植细胞、制造皮革等技术,未来可能生产“人造肉”。 (羊城)



食盐专营退场 中盐公司行政角色面临剥离

“人生照镜须自知,无盐何用妒西施。”自古以来食盐作为百姓生活必需品一直是由政府专卖。从 2001 年开始,我国已先后发起 6 次盐业体制改革,但每次都因某种原因搁浅。工信部首次确认正加紧研究制定盐业体制改革方案,总方向是取消食盐专营。

中盐的“反对票”

事实上,多年来盐业改革一直呼声较高,但进展一直缓慢。2005 年国家发改委提出制定盐业改革方案,调研到 2007 年形成草案。但后来对于盐业的管理由国家发改委移交至工信部,盐改工作搁浅。2009 年底,国家发改委和工信部组建盐业体制改革工作小组,再次提出盐业体制改革方案,此后一直没有明显进展。

此前媒体曾披露,盐改之所以迟迟未能推进,其阻力多来自于盐业既得利益群体的反对,矛头直指中国盐业总公司(以下简称“中盐”)。而一位接近工信部的盐业人士透露,今年 8 月,工信部召集全国 30 余家盐企进京商讨盐改事宜,中盐就对盐改投了“反对票”。

目前市场上 400 克装的食盐售价为 2.5 元左右,而成本仅为 0.5 元左右。除此之外,这背后也可能存在贪腐的嫌疑,因为食盐专营体制实行区域封锁,易生腐败。专家认为,在这样的现实境况下,无论是为了民生的考量,还是为了廉政的考虑,“废止食盐专营”都是必须之举。

北京工商大学商业经济研究所所长、商务部市场运行调控专家洪涛表示,盐业改革最大的阻力就是体制内,尤其是盐业公司,现在中盐依靠专营处于垄断地位,没有竞争对手,紧靠政策就可以获取暴利。而废除专营后,大家都可以参与进来,中盐优势就没有了,而且由于体制僵化、效率低下,很可能在竞争中处于劣势,所以才会迟迟不愿改革。

盐改方案第七版

今年以来,盐业改革步伐明显加快,2 月 18 日,被中盐总公司视为“先行先试,推动盐业改革”的中盐股份正式挂牌,其中盐持有中盐股份 92.4746%股份;8 月 29 日,中盐总公司在京召开干部大会,国务院国资委宣布任免决定,李耀强担任中盐总公司董事长、党委书记兼中盐股份公司董事长、党委书记。原中盐董事长茆庆国到龄免职退休。业内认为,从成立中盐股份,到更换中盐公司领导层,都表明这次中央改革盐业的决心很大,推进盐业市场化势在必行。

10 月 29 日,中国盐业协会披露,国家发改委主任办公会议已通过第七套盐业体制改革方案,并在各部委完成意见征求。方案的核心为 2016 年起废止食盐专营,放开所有盐产品价格。

盐业体制改革方案内容包括六部分:一是盐业体制改革的指导思想和目标原则;二是取消食盐专营、许可经营制度后实行最严格的食品监管制度;三是健全食盐储备体系,确保食盐安全供应;四是加快盐业体制调整提升产业竞争力;五是健全法律法规,实施依法治盐;六是强化领导落实各项任务。

东方艾格食品分析师马文峰指出,自古以来食盐采取专营,一方面,以前食盐是一种稀有产品,也基本是惟一的调料,对社会稳定起到很重要的作用,但现今替代食盐的产品有很多,食盐的重要性已经不如以前;另一方面,此前采取专营政府看中的的是由其带来的税收,现在食盐价格已经很低,其税负占整体财政已经很低。总体来看,食盐专营的基础已经不存在,废止只是迟早的事。

政企分家

记者了解到,目前省、市、县三级盐务管理局,不仅具有区域内盐业监管、计划调配职能,还掌握着食盐的经销业务。而经销业务则由管理局的另一块牌子“盐业公司”来负责。盐务管理局与盐业公司“两块牌子,同一套班子”,在食盐专营体制下,既是“裁判”又是“运动员”。

马文峰坦言,目前盐业公司既是市场参与者,又是主管部门,未来废止食盐专营后,盐业公司的行政权肯定也要剥离,预计行政职能会被并入到食品药品监督管理局,这样才能保持市场公平合理的竞争。

洪涛认为,短期内中盐公司应该还是国内最大的盐业公司,市场更加多样化,有利于降低整体市场价格,但不排除可能一些高端盐的出现。

在中国社科院农村发展研究所研究员李国祥看来,在完全市场化后,随着品牌的增多,市场主体的多样,势必会对监管提出更大的要求。 (王晔青)

青年员工成长通道建设:问题与对策

■ 黄承红

一、青年员工基本情况概述

当今社会企业拥有的青年员工越来越多,所占比例越来越大,部分企业的员工平均年龄为 26 岁,青年员工们凭借自己的冲劲和力量为企业的发展立下了汗马功劳,在自己的本职工作中取得了可喜的成绩。但随着企业团队年轻化,青年员工的成长经历、工作经验、心理承受力等欠缺,矛盾和问题也日渐凸显。

二、青年员工面临的主要问题

(一)受成长因素制约,心理承受力不够

公司青年员工大多为独生子女,成长环境优越,城市子女比例逐渐加大,敢爱敢恨,开展工作顾虑较少,工作热情较高,但缺少克服苦难险阻的心理准备,对困难挫折的承受能力较差,在逆境中容易灰心丧气。随着高等教育的普及,青年员工学历普遍较高,理论知识较为扎实,但工作经验缺乏,操作能力不强。

(二)工作压力大,业余生活贫乏

随着企业各项工作进程加快,工作要求越来越高,员工承担的工作量明显增加,职场竞争激烈,青年员工是整个生产经营运行的重要力量,加班成为司空见惯的事情,“五加二、白加黑、全天候”成为青年员工工作状态的真实写照。大部分员工在工作后身心俱疲,无心开展业余活动,加之受成长环境的制约,造成了公司青年员工业余生活靠网络和电视打发时间,精神文化体育生活贫乏。

(三)生活压力较大,肩上有担扛重

青年员工刚参加工作,工资收入仅能自给自足,而结婚买房的压力压得青年员工喘不过气来。在选择信贷的时候,部分青年员工还存在“啃老”现象。百事孝为先,青年员工开始面对老人赡养问题,父母健康支出费用不少,“4-2-1”的家庭组合越来越多,一对青年员工同时要面对四位老人,养老的重任也压得青年员工直不起腰板。

(四)企业队伍稳定,晋升机会不多

企业发展创造出的员工晋升通道与新员工增加数量背道而驰,新增员工多,晋升机会少,造成大量新员工在参加工作后相当长时间内需要在一线基层从事工作,只有个别员工获得晋升机会。随着时间推移和新员工不断涌入,部分员工产生工作挫败感,渐渐失去目标和追求,逐渐沦为平庸。

三、组织工作开展现

(一)组织工作的感召力不强

组织工作的感召力不强,跟不上社会经济文化的发展,工作机制不健全且明显滞后,工作实效不明显,基层组织在青年员工中的影响力日渐弱化,难以深入参与到基层单位的管理中去。同时,青年员工对基层组织的关注度降低,依赖感变弱。

(二)基层组织的服务能力不足

基层组织服务能力的欠缺,必然不能满足员工发展的需求。随着社会的进步,青年员工的视野更加开阔,在工作、学习和生活方面的需求有了明显进步,标准越来越高,在事业



上日新要求进步,要求改善自我,基层组织在思想政治工作方面的服务能力欠缺,造成青年员工与组织之间产生距离感。

(三)基层组织“空壳化”

随着企业用工效率的提高以及人均产值与效益逐年提高,造成部分基层青年人才流失,基层组织开展工作范围减小,部分企业的基层组织无法正常开展活动,甚至出现个别单位的基层组织成员减少的局面,兼职干部大多是单位的业务骨干,自身业务与基层组织工作能以兼顾,导致被动应付上级要求,造成基层组织“空壳化”。

四、创新组织工作模式

(一)营造轻松氛围,积极引导其成长成才

青年员工在关注企业发展的同时,还关心着自身的进步。因此,企业要不断创造适合青年员工学习业务知识与增长才干的环境,如广泛购买书籍,设置阅览室,让青年员工充分发挥学习能动性,增长知识和才干。同时,企业也要充分发挥基层组织在青年员工成长成才的“帮、带”优势,积极组织青年业务骨干、新入职员工交流学习,坚持“引进来、走出去”,引进兄弟单位和社会各界的先进经验以完成自身质的飞跃,在帮助青年员工成长成才的同时增强组织的凝聚力和向心力。

(二)转变工作思路,打破服务旧模式

充分发挥组织合力,正确面对企业“一人多岗”现状,充分理解兼职干部心理感受,积极向争取领导支持,主动寻求与其他部门配合,开展多姿多彩的活动,尽可能向基层单位渗透,扩大组织服务的感召力。

(三)完成角色转变,真切服务员工

基层组织完成从管理者向服务者的转变,站在青年员工的角度看问题,通过座谈会和个别谈话方式了解员工心声,贴近员工思想,彼此真心交流,帮助青年员工分析问题、解决问题,争取赢得青年员工的支持和认可,积极组织并参与青年员工的文体生活,让青年员工感受到企业基层组织的温暖,增加员工的归属感,实现“服务青年、融入青年、引导青年、助推青年成长成才”的目标。

(四)坚持基层组织工作与青年成长成才

工作两手抓

基层组织工作是企业日常工作的重要部分,在企业发展主线不偏离的基础上,通过充分发挥基层组织的思想政治作业,营造良好的环境帮助青年员工成长成才。基层组织开展工作都应充分考虑企业发展,将“青年突击队、青年文明号、青年示范岗、青年先进个人、青年岗位能手”的建设放在突出位置,在思想上保证先进,在行动上保证执行力,实现企业发展壮大与青年员工成长成才共赢。

(五)全员参与,弥补组织“空壳化”不足

让德才兼备的青年人才分担兼职干部的基层组织工作,遵照上级指示精神,积极配合兼职领导工作,正常开展基层组织活动,正确引导青年员工成长成才,培养青年员工感恩情结,使其明白“吃水不忘挖井人”的深刻内涵,坚守本职岗位,避免人才流失,增强项目凝聚力建设。

五、青年人才通道建设

(一)指导思想

贯彻落实科学发展观和企业青字号文件精神,以“人要成才、人尽其才、全面成才”为导向,以岗位成才为渠道,建立健全青年人才成长成才工作机制,加强学习型和创新性青年团队建设,为企业培养德才兼备的优秀青年人才,推动企业持续健康发展。

(二)具体措施

1.加强激励,加大青年成长成才力度

充分运用荣誉激励、晋升激励、培训激励、薪酬激励等手段,建立健全青年全成长成才激励机制。完善“青年示范岗、青年先进个人、青年岗位能手”评选办法。荣获“青年示范岗、青年先进个人、青年岗位能手”称号的优秀青年,可破格得到晋升机会。开展思想教育培训、专业技术培训和岗位操作技能培训,引导员工积极参加各种竞赛,提升岗位技能和职业素养。推行竞聘上岗制度,健全青年员工轮岗转岗机制。对工作表现突出的青年员工,可以升职加薪,重要岗位人才任用时可以优先考虑。对于表现特别突出的青年员工,可以重点培养并送出培训,着力打造复合型人才。

2.因材施教,树立青年成长成才观

炮检波点接收道由 8640 道提高到 17280 道,最多达 18000 道,实现高炮道密度的三维观测。在高覆盖、高炮道密度的前提下,适当减小激发药量,减少激发噪声;并以较小面元接收资料。据称,覆盖次数增加,检波点接收道数提高,炮道间距缩小,这对地质构造刻画更精确、精细。同时,把目的层地震反射资料只要 4.5 秒接收延长至 10 秒,以扩大资料接收范围,确保勘探目的层资料精度。

技术方法的改变伴随着人力、财力及装备的大量增加。川庆物探统一调集项目作业测量、钻井、资料采集三大工序及施工配套所需要的 GPS 卫星定位系统、山地多功能钻机、车载钻机、履带钻机、浅层地震仪、Sercel-428XL 有线数字地震仪、FDU408/428 采集站、大型运输车等上百台套精良装备投入施工作业。

国内无先例 测区第一次

川庆物探普东线束三维 1.8 万道接收地震资料

本报讯 (特约记者 屈永志 通讯员 宋伯卿)多年来一直在塔西南进行地震勘探攻关,不断取得进展的川庆物探公司,在今年 9 月启动的普东 3 号构造线束三维项目施工中,资料采集由之前最多 12000 道接收,增加到 18000 道。专家称,这样多的接收道数在测区是第一次,国内尚无先例。

相关资料显示,普东 3 号构造位于塔西南南坳陷(新疆喀什地区叶城县),该区构造成排成带发育,油气前景广阔,塔西南被列为塔里木油田加大勘探的重点区域。为提高地震资料品质,落实普东 3 号构造,搞清构造模式,2014 年塔里木油田在普东 3 号构造部署本次单条长度为 27.21 千米、6328 炮的线束三维地震勘探项目,由川庆物探山地分公司山地三队承担本项目的野外地震资料采集施工。

项目工区北部为戈壁石区(占 42.7%),中

部为村庄农田区(占 26.8%),南部为巨厚黄土山区区(占 30.5%),不同的地质区位造成地下地质情况异常复杂。工区地处 1900-2900 米的高海拔地区,山区地形起伏大,施工条件十分恶劣。测区内低降速带厚,干扰波发育,原始资料信噪比极低;构造主体断裂发育,成像效果差;处于柯东断裂带上的普东段地质结构较普西段和柯东段更复杂,以上这些成为本次三维采集的三大技术难点。

围绕“提高测区地震资料信噪比及成像质量,搞清普东段构造模式,查明普东 3 号构造,为落实风险目标提供可靠地震资料”的地质任务,技术人员针对工区特点,充分借鉴以往三维勘探的成功经验,精心搞好施工设计。首先强化施工参数,采取高覆盖,较大炮检距观测。把覆盖次数由上半年在塔西南地区进行的其他三维项目 432 次提高到 840 次,每

业。从 9 月下旬开始,物探山地三队队长领导苟明福、指导员何云等组织带领 900 多名施工人员开赴工区全面开展施工作业。测区构造顶部无路,队上专门租用推土机,推出了一条 50 多公里长的道路供施工车辆和人员通行。施工进入冬季后,为一线班组增配棉被 1320 床,绒衣库、棉袄裤及棉帽 800 套,热水袋 600 个及防冻药品。施工区域地处少数民族聚居区,施工人员严守国家民族宗教政策,根据地方政府和企业的统一部署,采取多项措施做好反恐防恐防范工作,确保施工的平稳推进。

目前,普东 3 号构造线束三维项目正有序推进,安全、质量全面受控,未发生一起安全、质量事故。截至 11 月 20 日发稿时,测量、钻井作业已圆满结束,资料采集完成 1268 炮,整个项目施工可望于 12 月中旬结束。